

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC THỂ DỤC THỂ THAO THỜI KỲ HỘI NHẬP QUỐC TẾ

PHẠM NGỌC BÁCH
Trường Đại học Luật Hà Nội

Nhận bài ngày 02/01/2026. Sửa chữa xong 25/02/2026. Duyệt đăng 28/02/2026.

Abstract

Human resources in physical education and sports (PES) during the period of international integration play a pivotal role in enhancing Vietnam's position in regional and global sporting arenas such as the SEA Games, the Asian Games, and the Olympic Games. In practice, although the number of PES personnel has steadily increased, their overall quality, professional qualifications, foreign language proficiency, capacity to apply science and technology, and international integration skills remain limited. In addition, the training structure has not yet been closely aligned with practical demands, and there is still a shortage of highly qualified experts in the fields of sports science and modern sports management. In the context of globalization and digital transformation, it is essential to standardize human resources in accordance with international standards, innovate training programs, strengthen international cooperation, and improve policy mechanisms to attract, employ, and develop high-quality personnel, thereby meeting national development goals.

Keywords: Development goals, high-quality personnel, human resources in physical education and sports, international integration, professional qualifications.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, lĩnh vực thể dục thể thao (TDTT) không chỉ đơn thuần là hoạt động rèn luyện sức khỏe mà còn trở thành một ngành kinh tế - xã hội quan trọng, góp phần nâng cao vị thế quốc gia trên trường quốc tế. Các sự kiện thể thao lớn như Olympic Games hay SEA Games không chỉ là nơi tranh tài mà còn là môi trường thể hiện năng lực tổ chức, trình độ chuyên môn và chất lượng nguồn nhân lực (NNL) TDTT của mỗi quốc gia. Trong xu thế đó, yêu cầu đặt ra đối với công tác đào tạo NNL TDTT ngày càng cao, đòi hỏi sự đổi mới toàn diện cả về nội dung, phương pháp và mô hình quản lý. Tại Việt Nam, quá trình hội nhập được thúc đẩy mạnh mẽ thông qua việc tham gia các tổ chức và cơ chế hợp tác quốc tế như World Trade Organization và Association of Southeast Asian Nations, tạo ra nhiều cơ hội nhưng đồng thời cũng đặt ra không ít thách thức cho lĩnh vực TDTT. NNL không chỉ cần giỏi chuyên môn huấn luyện, giảng dạy mà còn phải đáp ứng các tiêu chuẩn quốc tế về quản lý, khoa học thể thao, y sinh học thể thao, marketing và tổ chức sự kiện.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Nguồn nhân lực thể dục thể thao

Theo định nghĩa của Liên Hợp Quốc: "Nguồn nhân lực là trình độ lành nghề, là kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống con người hiện có thực tế hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế - xã hội trong một cộng đồng".

Về NNL TDTT, tác giả Trương Quốc Uyên (2003) cho rằng: "Nguồn nhân lực TDTT là một bộ phận dân số đông đảo trong độ tuổi lao động, có những phẩm chất chính trị, năng lực như: Sức khỏe, kỹ năng nghề nghiệp, đạo đức và tính tích cực của cá nhân, đang và sẽ tham gia vào hoạt động sáng tạo ra

Email: phamngocbachhlu@gmail.com

những giá trị vật chất, tinh thần cho nhân dân, đất nước” [12].

Tác giả Lưu Quang Hiệp (2013) [6] và Nguyễn Văn Hòa (2016) [8] đều sử dụng định nghĩa: “Nguồn nhân lực TDTT là một bộ phận dân số trong độ tuổi lao động, có những phẩm chất chính trị, năng lực như: Sức khỏe, kỹ năng nghề nghiệp, đạo đức và tính tích cực của cá nhân, đang và sẽ tham gia vào hoạt động sáng tạo ra những giá trị vật chất, tinh thần trong lĩnh vực TDTT”.

Trong phạm vi nghiên cứu, chúng tôi sử dụng khái niệm: “Nguồn nhân lực TDTT là tổng thể số lượng và chất lượng con người với tổng hòa các tiêu chí về trí lực, thể lực và những phẩm chất đạo đức, tinh thần tạo nên năng lực mà bản thân con người và xã hội đã, đang và sẽ huy động vào quá trình lao động sáng tạo trong lĩnh vực TDTT vì sự phát triển và tiến bộ xã hội”.

2.2. Định hướng đào tạo nguồn nhân lực thể dục thể thao thời kỳ hội nhập quốc tế

Nhận thức rõ vai trò của NNL chất lượng cao đối với sự phát triển đất nước, Đảng ta sớm có chủ trương đúng đắn về phát triển NNL chất lượng cao, nhất là từ Đại hội XI trở lại đây. Tại Đại hội XI (năm 2011), Đảng ta nhấn mạnh: “Phát triển và nâng cao chất lượng NNL, nhất là NNL chất lượng cao là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững” [3, tr. 130]. Quan điểm này đánh dấu bước phát triển trong nhận thức của Đảng về vai trò của nhân tố con người trong chiến lược phát triển nhanh và bền vững đất nước. Đảng ta coi phát triển NNL chất lượng cao là một trong ba khâu đột phá của chiến lược phát triển đất nước trong thời kỳ mới.

Đại hội XII (năm 2016) của Đảng tiếp tục khẳng định vai trò quan trọng của NNL chất lượng cao, thông qua quan điểm: “Công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong giai đoạn tới là tiếp tục đẩy mạnh thực hiện mô hình công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế gắn với phát triển kinh tế tri thức, lấy khoa học, công nghệ, tri thức và NNL chất lượng cao làm động lực chủ yếu” [4, tr. 90]. Trên cơ sở đó, Đại hội XII đề ra phương hướng, nhiệm vụ: “Xây dựng chiến lược phát triển NNL cho đất nước, cho từng ngành, từng lĩnh vực, với những giải pháp đồng bộ, trong đó tập trung cho giải pháp đào tạo, đào tạo lại NNL trong nhà trường cũng như trong quá trình sản xuất kinh doanh, chú trọng nâng cao tính chuyên nghiệp và kỹ năng thực hành” [4, tr. 116]. Văn kiện Đại hội XII đánh dấu bước ngoặt chiến lược khi chuyển trọng tâm giáo dục từ bằng cấp sang chất lượng, kỹ năng thực hành và gắn kết chặt chẽ với nhu cầu thị trường lao động. Chiến lược tập trung vào việc đào tạo lại, học tập suốt đời, quy hoạch ngành nghề chuyên sâu và đẩy mạnh xã hội hóa để nâng cao chất lượng NNL, chìa khóa thoát bẫy thu nhập trung bình. Định hướng này bao gồm 4 “mạch” tư duy cốt lõi sau:

Phá bỏ tư duy “đào tạo một lần”: Văn kiện nhấn mạnh cụm từ “đào tạo lại” và “trong quá trình sản xuất kinh doanh”.

Ý nghĩa: Kiến thức hiện nay lỗi thời rất nhanh. Đại hội XII xác định giáo dục không dừng lại ở tấm bằng đại học. Doanh nghiệp không chỉ là nơi sử dụng lao động mà phải trở thành một “trường học thứ hai”.

Thực tế: Điều này thúc đẩy mô hình hợp tác trường đại học - doanh nghiệp (University-Industry Linkage), giúp sinh viên cọ xát thực tế ngay từ khi còn đi học.

Lấy “Kỹ năng” làm thước đo thay vì “Bằng cấp”: Cụm từ “tính chuyên nghiệp và kỹ năng thực hành” là một sự chuyển dịch quan trọng.

Ý nghĩa: Trước đây, chúng ta thường nặng về lý thuyết hàn lâm. Việc nhấn mạnh kỹ năng thực hành là để giải quyết tình trạng “thừa thầy thiếu thợ” và yếu kém về tác phong công nghiệp (kỷ luật, làm việc nhóm, quản lý thời gian).

Mục tiêu: Tạo ra nguồn lực có thể “xắn tay vào làm ngay”, giảm chi phí đào tạo lại cho xã hội.

Quy hoạch có trọng tâm (Chiến lược phân tầng): Văn kiện yêu cầu xây dựng chiến lược cho “từng ngành, từng lĩnh vực”.

Ý nghĩa: Không đầu tư dàn trải. Nhà nước ưu tiên nguồn lực cho các ngành mũi nhọn (như công nghệ thông tin, công nghệ cao, du lịch, nông nghiệp thông minh).

Phân cấp: Ngành nào cần lao động phổ thông, ngành nào cần chuyên gia đầu đàn sẽ có lộ trình đào tạo riêng biệt, tránh lãng phí nguồn lực quốc gia.

Xã hội hóa giáo dục (Cởi trói cho ngoài công lập): Việc nhắc đến “phát triển hợp lý, hiệu quả các trường ngoài công lập” là một bước đi thực tế.

Ý nghĩa: Ngân sách nhà nước không thể bao phủ hết nhu cầu học tập ngày càng tăng. Việc mở cửa cho tư nhân và quốc tế đầu tư vào giáo dục nghề nghiệp và đại học giúp: Tăng tính cạnh tranh (trường nào dạy dở sẽ bị đào thải); Cập nhật nhanh các giáo trình quốc tế; Giảm áp lực cho hệ thống trường công.

Kể thừa tình thần các đại hội trước, Đại hội XIII (năm 2021) của Đảng tiếp tục xác định: “Phát triển NNL, nhất là NNL chất lượng cao; ưu tiên phát triển NNL cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về chất lượng giáo dục và đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài, đẩy mạnh nghiên cứu, chuyển giao ứng dụng và phát triển mạnh khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo” [5, tr. 203-204] là một trong ba đột phá chiến lược. Đại hội cũng đặt ra yêu cầu phải “Đào tạo con người theo hướng có đạo đức, kỷ luật, kỷ cương, ý thức trách nhiệm công dân, xã hội; có kỹ năng sống, kỹ năng làm việc, ngoại ngữ, công nghệ thông tin, công nghệ số, tư duy sáng tạo và hội nhập quốc tế (công dân toàn cầu)” [5, tr. 232-233]. Đây là chủ trương hết sức đúng đắn, thể hiện tư duy, tầm nhìn mới của Đảng ta về phát triển NNL, nhất là NNL chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững đất nước trong thời kỳ mới.

Dưới sự lãnh đạo của Đảng, trong thời gian qua, việc phát triển NNL chất lượng cao đã đạt được những kết quả nhất định. Việt Nam đã xây dựng các chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài, các chuyên gia, lao động có trình độ chuyên môn cao bằng các chính sách tiền lương, thưởng, phúc lợi hấp dẫn... Công tác đào tạo, bồi dưỡng NNL chất lượng cao đã được quan tâm. Các tầng lớp doanh nhân giỏi, lao động có trình độ kỹ thuật cao xuất hiện ngày càng nhiều trong xã hội, đóng góp đáng kể cho sự phát triển đất nước. Nhờ đó, trong giai đoạn 2016-2020, dù còn nhiều khó khăn nhưng tốc độ tăng trưởng GDP bình quân vẫn đạt khoảng 6%/năm. Chất lượng tăng trưởng được cải thiện, năng suất lao động tăng từ 4,3%/năm giai đoạn 2011-2015 lên khoảng 6%/năm giai đoạn 2016 - 2020 [5, tr. 60-61]. Tuy nhiên, bên cạnh đó, phát triển NNL chất lượng cao còn có hạn chế nhất định. Chúng ta còn thiếu những nhà khoa học, chuyên gia đầu ngành trong các lĩnh vực quản lý, khoa học - công nghệ; việc đào tạo NNL chất lượng cao chưa đáp ứng yêu cầu của xã hội. Một số sinh viên, kỹ thuật viên ra trường còn phải đào tạo lại mới đáp ứng được nhu cầu của nhà tuyển dụng. Thể lực người lao động còn có bất cập, theo đó, từ năm 1993 đến năm 2020, chiều cao trung bình của thanh niên Việt Nam chỉ tăng thêm 3cm, thấp hơn chuẩn quốc tế khoảng 10cm và thấp hơn chiều cao trung bình của đa số các nước trong khu vực châu Á [10]... Đại hội XIII của Đảng đã đánh giá: “Chất lượng NNL, nhất là nhân lực chất lượng cao chưa đáp ứng yêu cầu phát triển; còn nặng về lý thuyết, nhẹ về thực hành, chưa quan tâm đúng mức đến kỹ năng xã hội, kỹ năng sống và khả năng tự học, kỹ năng sáng tạo” [5, tr. 70]. Vì vậy, trong định hướng phát triển đất nước giai đoạn 2021-2030, Đại hội XIII của Đảng đã đề ra định hướng tạo đột phá “phát triển NNL chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài”.

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 6 của Luật Thể dục, thể thao 2006 (được sửa đổi, bổ sung năm 2018) [10] việc tổ chức, chỉ đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực cho phát triển TDTT là một trong những nội dung trọng tâm của Quản lý nhà nước về TDTT. Nội dung này bao gồm các hoạt động cụ thể như:

Xây dựng hệ thống các trường đào tạo cán bộ, huấn luyện viên, vận động viên.

Ban hành các tiêu chuẩn, chế độ đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ.

Khuyến khích và tạo điều kiện cho các tổ chức, cá nhân tham gia vào việc phát triển NNL chất lượng cao cho ngành. Để đảm bảo sự nghiệp TDTT phát triển theo đúng định hướng, không ngừng nâng cao chất lượng các hoạt động TDTT đòi hỏi NNL phải có chất lượng, đa dạng, phong phú với nhiều lực lượng lao động khác nhau. Do đó, Đảng và Nhà nước đã ban hành các chính sách và văn bản thống nhất trong quản lý đào tạo và bồi dưỡng NNL TDTT.

Trong năm 2026, các hoạt động phát triển TDTT tại Việt Nam được dẫn dắt bởi các văn bản chiến

lược và kết luận quan trọng từ Bộ chính trị và Chính phủ, tập trung vào việc hiện thực hóa mục tiêu “dân cường nước thịnh”.

- Kết luận số 70-KL/TW ngày 31/01/2024 của Bộ Chính trị về phát triển thể dục, thể thao trong giai đoạn mới cũng đã chỉ ra những hạn chế yếu kém trong đó “chủ yếu là do nhận thức chưa đầy đủ, sâu sắc về vị trí, vai trò quan trọng của sự nghiệp TDTT trong phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao chất lượng NNL. Đổi mới công tác quản lý nhà nước chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Chính sách phát triển kinh tế thể thao, xã hội hóa, thu hút NNL chất lượng cao, đầu tư, chuyển giao, ứng dụng khoa học - công nghệ chưa đủ mạnh. Vai trò của các tổ chức xã hội và xã hội - nghề nghiệp chưa được phát huy đầy đủ”. Kết luận cũng chỉ ra muốn “Thực hiện tốt Đề án tổng thể phát triển thể lực, tầm vóc người Việt Nam giai đoạn 2011-2030; xây dựng hệ thống chỉ số rèn luyện, đánh giá thể lực con người Việt Nam. Nâng cao hiệu quả sử dụng cơ sở vật chất, NNL. Chú trọng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, người trực tiếp làm công tác TDTT” [1].

- Thực hiện Quyết định số 1189/QĐ-TTg, ngày 15/10/2024 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Chiến lược phát triển thể dục, thể thao Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 [11], Bộ Văn hóa, thể thao và Du lịch ban hành Kế hoạch triển khai Chiến lược với các nội dung trong đó có nhiệm vụ đào tạo, phát triển nhân lực TDTT: “Đổi mới, nâng cao chất lượng của cơ sở đào tạo cán bộ quản lý, huấn luyện viên, giáo viên TDTT; cải tiến, đổi mới chương trình đào tạo, cơ cấu lại các môn học cho phù hợp với nhu cầu của người học và nhu cầu của xã hội; đổi mới nội dung giảng dạy ở một số môn chuyên ngành cho phù hợp với nhu cầu của xã hội, tạo hứng thú học tập của sinh viên”.

- Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 04/05/2025 của Bộ Chính trị là cú hích quan trọng trong ngành TDTT phát triển. Kinh tế tư nhân đầu tư mạnh mẽ thúc đẩy kinh tế thể thao Việt Nam phát triển mặc dù kinh tế thể thao đang đứng trước những cơ hội và thách thức phát triển mới. Nâng cao chất lượng NNL cho kinh tế tư nhân trong phát triển ngành TDTT, phát triển kinh tế thể thao là một trong những giải pháp quan trọng cụ thể là “Thực hiện hiệu quả chương trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng NNL cho kinh tế tư nhân trong phát triển ngành TDTT, phát triển kinh tế thể thao; khuyến khích các địa phương sử dụng các nguồn lực hợp pháp của mình để hỗ trợ chủ động các chương trình đào tạo phát triển NNL phù hợp định hướng phát triển ngành TDTT, phát triển kinh tế thể thao của địa phương”. Kinh tế thể thao cần nắm bắt cơ hội để phát triển bứt phá, quyết liệt, tự tin sẽ vượt qua thách thức, vượt qua chính mình, thực hiện khát vọng phát triển, vươn tới mục tiêu, đạt được những thành tựu to lớn, đưa nền thể thao nước nhà phát triển vượt bậc hơn nữa [2].

Như vậy, các văn bản của Đảng, Nhà nước đều định hướng rõ quan điểm, cần chú trọng phát triển NNL TDTT theo hướng: Đảm bảo số lượng, nâng cao chất lượng, đáp ứng nhu cầu xã hội, hội nhập quốc tế.

Về số lượng: NNL tập trung vào các mảng: Hướng dẫn viên, cộng tác viên thể dục, thể thao, cán bộ chăm sóc sức khỏe TDTT; Giáo viên, giảng viên Giáo dục thể chất, cán bộ phát triển các câu lạc bộ TDTT cấp cơ sở. Nhân lực trong khu vực hành chính nhà nước sẽ tăng ít hơn so với khối dịch vụ có thu. Chú trọng ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng nhân lực cho các vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn bằng nguồn kinh phí từ ngân sách do các cơ quan nhà nước chủ trì thực hiện.

Về chất lượng: Bên cạnh việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức chuyên môn, thực hành thì cần chú trọng đến các kỹ năng như: Giao tiếp, ngoại ngữ, sử dụng vi tính, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng báo cáo, kỹ năng tìm hiểu và xử lý thông tin. Bên cạnh đó là tác phong công nghiệp, đó chính là kỷ luật, trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp. Chú trọng đào tạo, đào tạo lại giảng viên, giáo viên giáo dục thể chất theo chương trình Giáo dục thể chất đổi mới.

Về đáp ứng nhu cầu xã hội: Với xu hướng phát triển nhanh của các loại hình tập luyện TDTT, tăng cường và chú trọng công tác bồi dưỡng ngắn hạn các lớp đào tạo chuyên môn và cấp chứng chỉ đáp ứng nhu cầu xã hội là cần thiết. Không ngừng phát huy ưu thế, khắc phục hạn chế hướng đến NNL có chất lượng và trình độ cao, đáp ứng yêu cầu hội nhập. Cần tích cực cải tiến quy trình đào tạo để nâng cao chất lượng. Tổ chức các hoạt động hướng nghiệp tích cực hơn, tạo cho người học hiểu được mình, hiểu xu hướng nhân lực, chọn ngành nghề để học và phát triển.

Về hội nhập quốc tế: Trong một “thế giới phẳng”, “nhỏ dần và chặt chẽ hơn”, mọi quốc gia đều có thể tiếp cận, tham gia trực tiếp vào các khâu, các chuỗi giá trị gia tăng toàn cầu nếu có NNL được chuẩn bị và đào tạo tốt. Đây là yếu tố mang tính kinh tế đòi hỏi phát triển nhân lực TDTT phải quốc tế hóa, đa phương, đa chiều để hội nhập. Việc mở cửa thị trường lao động tạo sự dịch chuyển lao động giữa các nước đòi hỏi các quốc gia phải nâng cao chất lượng nhân lực của mình. Để làm được những việc này phải tập trung đào tạo NNL có chất lượng cao, yếu tố quyết định năng lực cạnh tranh quốc gia. Vì vậy, cần phải nhận thức được vai trò, vị trí hàng đầu của giáo dục, đào tạo và khoa học, công nghệ; đẩy mạnh đổi mới giáo dục, đào tạo và khoa học công nghệ trong phát triển nhân lực TDTT để có thể đáp ứng năng động hơn, hiệu quả hơn và trực tiếp hơn những nhu cầu của sự phát triển đất nước.

Trong năm 2026, NNL TDTT tại Việt Nam được xác định là nền tảng then chốt để thực hiện Chiến lược phát triển TDTT đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Hà Nội và các thành phố lớn xác định phát triển NNL TDTT là giải pháp nâng cao chất lượng sống và thể chất cho người dân. Mặc dù thời gian gần đây đã có tiến bộ tại khu vực (Sea Games) nhưng NNL thể thao thành tích cao vẫn đối mặt với nguy cơ tụt hậu tại các đấu trường lớn như Asiad và Olympic đòi hỏi sự đầu tư chuyên sâu hơn về khoa học và kinh phí (ước tính cần khoảng 4000 tỷ đồng cho các mục tiêu này). Bên cạnh đó, sự bùng nổ của kinh tế thể thao giai đoạn 2025-2030 chứng kiến. Đội ngũ này không chỉ giới hạn ở vận động viên mà còn mở rộng sang các lĩnh vực kinh tế và dịch vụ thể thao chuyên nghiệp.

Căn cứ vào yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đồng thời đáp ứng chiến lược phát triển TDTT trong giai đoạn hội nhập quốc tế, việc xác định định hướng phát triển trọng tâm NNL TDTT có ý nghĩa then chốt. Các định hướng chủ yếu bao gồm: - Nâng cao chất lượng đào tạo và chuẩn hóa đội ngũ: Tập trung chuẩn hóa trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ giáo viên, huấn luyện viên và cán bộ quản lý TDTT theo hướng tiếp cận chuẩn khu vực và quốc tế. Đổi mới chương trình đào tạo theo hướng tăng cường thực hành, ứng dụng khoa học thể thao, công nghệ số và phương pháp huấn luyện hiện đại. Đồng thời, đẩy mạnh công tác bồi dưỡng thường xuyên, đào tạo lại và đào tạo nâng cao; - Phát triển đội ngũ huấn luyện viên và chuyên gia thể thao thành tích cao: Ưu tiên xây dựng lực lượng huấn luyện viên có trình độ chuyên môn sâu, kinh nghiệm thực tiễn và năng lực hội nhập quốc tế. Tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo, trao đổi chuyên gia; từng bước hình thành đội ngũ chuyên gia đầu ngành ở các môn thể thao trọng điểm; - Nâng cao năng lực quản lý và hoạch định chính sách: Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng quản lý hiện đại cho đội ngũ cán bộ quản lý TDTT các cấp; chú trọng năng lực xây dựng chiến lược, quản trị nguồn lực và ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý. Đẩy mạnh phân cấp, nâng cao tính tự chủ và trách nhiệm giải trình trong quản lý TDTT; - Đẩy mạnh nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ: Khuyến khích đội ngũ cán bộ, giảng viên và huấn luyện viên tham gia nghiên cứu khoa học; tăng cường ứng dụng công nghệ trong đánh giá thể lực, phân tích thành tích, quản lý dữ liệu vận động viên. Phát triển NNL có khả năng tích hợp khoa học dữ liệu, sinh lý học thể thao, tâm lý học thể thao và phục hồi chức năng vào thực tiễn huấn luyện; - Hoàn thiện cơ chế, chính sách đãi ngộ: Xây dựng chính sách tiền lương, phụ cấp, khen thưởng phù hợp với đặc thù nghề nghiệp TDTT; tạo môi trường làm việc ổn định, có cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp. Đồng thời, có chính sách thu hút nhân tài và giữ chân đội ngũ có trình độ cao; - Gắn phát triển NNL với nhu cầu xã hội và kinh tế thể thao: Định hướng đào tạo NNL đáp ứng yêu cầu phát triển thể thao quần chúng, thể thao học đường, thể thao thành tích cao và công nghiệp thể thao. Tăng cường liên kết giữa cơ sở đào tạo với đơn vị sử dụng lao động, câu lạc bộ thể thao và doanh nghiệp trong lĩnh vực thể thao.

Như vậy, định hướng phát triển trọng tâm NNL TDTT trong giai đoạn hiện nay cần bảo đảm tính đồng bộ giữa nâng cao chất lượng chuyên môn, đổi mới quản lý, ứng dụng khoa học công nghệ và hoàn thiện chính sách đãi ngộ. Đây là cơ sở quan trọng nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động và vị thế của ngành TDTT trong tiến trình phát triển kinh tế - xã hội.

Xem tiếp trang 156